



*Primer Encuentro Regional
Noveno Seminario – Taller en DPMC*

**Subgrupo del GTIP
Capacitación de Recursos Humanos**

4-6 de Octubre 2007
Colonia del Sacramento Uruguay



Integración del subgrupo

Capacitación de Recursos Humanos:

Blasiak J. (Academia Nacional de Medicina)

Buglioli M. (MSP)

De León G. (FEMI)

Margolis A. (F. de Medicina UDELAR)

Sica R. (SMU)

Asesores consultantes:

Artucio H. (Academia Nacional de Medicina)

Careaga A. (F. Medicina UDELAR)

Fosman E. (Escuela Graduados F. Medicina UDELAR).



*Grupo de Trabajo Interinstitucional
Permanente (GTIP)*

*Subgrupo
Capacitación de Recursos Humanos*



Importancia de los Recursos Humanos (RH)

"La diferencia entre un jardín y un desierto no es el agua, es el hombre"

Proverbio árabe: citado Jean- Marie Peretti (2000)

"... la diferencia entre la empresa que tiene éxito y la que sobrevive a duras penas está más que en cualquier ventaja competitiva, en la calidad de la gestión de los Recursos Humanos"

Citado Jean- Marie Peretti (2000)



Conceptualizaciones de Recursos Humanos:

- *“... conjunto de personas, estructuras y relaciones que trabajan conjuntamente para lograr una contribución colectiva ...”*
- *“... todas las relaciones humanas a lo largo y ancho de una organización”*
Juran J. M. (2001)
- *“... espacio de producción, de pertenencia, de generación de circulación del conocimiento, de legalidad, de legitimidad para trabajar en salud”*
Rovere M. R (2006)



Conceptualizaciones de Recursos Humanos:

“... que los hombres *tienen recursos*”

La gestión de RH ... “pretende *desarrollar los recursos ... de todos los que trabajan* en la empresa y movilizarlos en el marco de sus proyectos”

Jean-Marie Peretti (2000)



Distintos autores destacan:

- son el pilar para la *realización de cambios* estructurales en nuestra forma de pensar que permite enfrentar la *rapidez* de los cambios, la *incertidumbre* y lo *imprevisible*
- necesidad de *formación* a lo largo de *toda la vida*
- el componente *afectivo y reflexivo* en los mismos a diferencia de otros recursos



Contexto: Actitud Proactiva

“Educar en la era Planetaria” Morin E. 2003

Mi convicción profunda es que el futuro no está escrito en ningún sitio, será lo que nosotros hagamos de él. ... para el ser humano el destino *es como viento para el velero. El que está al timón no puede decidir de dónde sopla el viento, ni con que fuerza, pero sí puede orientar la vela.* Y eso supone a veces una enorme *diferencia*. El mismo viento que hará *naufregar* a un marinero poco experimentado o imprudente o mal inspirado, llevará a otro a *buen puerto*. (...) Sería absurdo tratar de ponerle trabas, pero si navegamos con destreza manteniendo el rumbo y sorteando los escollos, podremos llegar “a buen puerto”...

Amin Maalouf



Proyecto de curso a realizarse en 2008

Antecedentes

Material de referencia : curso diseñado y no ejecutado por la Subcomisión de Recursos Humanos para el DPMC del Grupo de Trabajo Interinstitucional (GTI) presentado en ***2004***.

titulado: ***“Cómo definir, implementar y evaluar programas y actividades de Desarrollo Profesional Médico Continuo”***



Curso: características y criterios

- Se jerarquizará en la metodología de aprendizaje el *“aprender haciendo”, el autoaprendizaje de los participantes, la discusión en grupos*
- Requisito para aprobar el curso: *diseñar un proyecto en DPMC para la institución* de donde proviene el participante.
- Los *proyectos institucionales* serán *presentados, analizados y discutidos en grupo.*



Aspectos del Programa :

- Público objetivo:

Coordinadores institucionales, integrantes de Comités de DPMC institucionales, responsables de actividades de DPMC, potenciales promotores de DPMC de todo el país. (Entre 50 y 80 cupos)

- Duración:

7 sesiones presenciales de 8 horas durante 7 meses



Aspectos del Programa :

Objetivo General:

- Promover planes de capacitación acordes con las nuevas exigencias, optimizando los recursos de cada institución



Aspectos del Programa :

Objetivos específicos:

Que los participantes sean capaces de:

- Profundizar las ***bases conceptuales del DPMC y de la Acreditación*** así como su importancia,
- Conocer distintas ***metodologías para la detección de necesidades*** de formación
- Profundizar en la ***educación del adulto***, en los subyacentes andragógicos de los ***modelos educativos*** y ***metodologías de aprendizaje***
- Adquirir conocimientos para la ***realización de proyectos y planes de DPMC***
- ***Planificar, diseñar, ejecutar, evaluar aprendizajes, actividades y programas*** de DPMC
- Conocer ***estrategias de evaluación*** adecuados para el DPMC



Contenido

- 1 Marco conceptual del DPMC: alcances y limitaciones
- 2 Detección de necesidades de aprendizaje
- 3 Criterios de Acreditación de instituciones , actividades y personas
- 4 Estrategias de educación . EPS Proceso de enseñanza- aprendizaje : distintos enfoques y modelos. Estrategias de metodologías educativas
- 5 Formulación y realización de Proyectos
- 6 Planificación a corto, largo plazo. Planificación Estratégica
- 7 Evaluación: de programas, actividades, aprendizajes



Evaluación

- *Cursantes*

Sumativa y Formativa

- *asistencia*
- *aprendizaje*
- *Programa*
- *Actividades*
- *Docentes*

*Encuesta de Satisfacción y Evaluación
grupal con todos los participantes*



Otros aspectos

- Docentes uruguayos y regionales
- Costos y fuentes de financiamiento



Fuentes de financiamiento

- Aportes institucionales
- Inscripciones
- Otros



Lanzamiento del curso en

**Primer encuentro regional
Noveno Seminario- Taller**